



ОЦЕНКА НА РОЛЯТА НА ФИРМАТА В ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО

Дияна Гешкова Маринова
diana.marinova18@abv.bg

*Висше транспортно училище „Тодор Каблешков”,
катедра „Икономика и счетоводство в транспорта”,
София, ул. „Гео Милев” №158
БЪЛГАРИЯ*

Ключови думи: човешки ресурси, обучение, оценка и ефективност;

Резюме: Световната тенденция през последните години се изразява в засилване на стратегията на всяка фирма в контекста на по-ефективно управление на човешките ресурси. Знанията, уменията и компетенциите на персонала на една организация определят нейната ефективност. Обучението на персонала се явява основен фактор за нейната конкурентоспособност и е синтез от емпирични данни, отразяващи действителността. Знанията са изразяват в комплексност и постоянно развиващ се образователен процес, насочен изцяло към интелектуализацията на личността. Професионалното обучение е анализирано като основна функция на управление на фирмения персонал.

Представена е програма за обучение на работното място чрез отделни етапи и е анализирана връзката им с качеството на труда в рамките на фирмената култура.

ВЪВЕДЕНИЕ

През последните години се наблюдава световна тенденция за засилване на стратегическите позиции на фирмите в контекста на ефективно управление на човешките ресурси. Качеството на крайния резултат от производството в условията на пазарна икономика, възможностите за неговата реализация, приходите от продажбите, конкурентоспособността на фирмата и продължаващата икономическа криза все по-тясно се обвързват с качеството на труда, респективно с качеството на работната сила.

Опитът показва, че инвестиране в развитието на кадри носи на фирмата по-голяма печалба (бърза и висока възвръщаемост), отколкото инвестициите за усъвършенстване на производствени мощности, т.е. човешкият ресурс може да се определи като ключов фактор за ефективността, доминиращ над всички останали ресурси, които притежава фирмата.

Човешкият капитал се реализира в трудовия процес, като система от човешки качества на хората. Той има способността да се възстановява и натрупва и това го прави сравним с икономическия капитал. Общото между тях, е че притежателите им имат статуси, власт, които им позволяват привилегировано присвояване и използване. От това следва, че икономически субект с висок статус може да притежава човешки капитал с по-високо качество.

Създаването и развитието на човешкия капитал изисква особени инвестиции, *но е и факт, че инвестицията в човешкия капитал не подлежи на национализация, а тя завинаги остава собственост на един единствен индивид.* Опитът показва и доказва в перспектива, че икономиката е част от обществото, а не е обратното и основен факт за това е проблема с влиянието на качествено образование за професионална реализация и успешната трудова заетост.

Факторите, които ще доведат до икономически и социален напредък са инвестирането в хората, придобиването на нови знания, умения и обучението им през целия живот. В този смисъл са целите и на оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”, по отношение на образованието и обучението е концентрирана и насочена в две направления:

- подобряване качеството на образованието;
- подобряване на обучението съобразено с потребностите на пазара на труда;

Качественото образование има несъмнено огромно влияние върху професионалната реализация и успешната трудова заетост. *Следователно е необходимо осъществяването на инвестиции в човешкия капитал през целия живот. Дългосрочния потенциал на отделния човек, фирма или организация се определя от количеството и качеството на човешкия капитал. Основен приоритет в дългосрочен план за устойчиво социално-икономическо развитие на обществото са добре планирани инвестиции в човешки капитал.*

За по-добро и успешно развитие на българската икономика е необходимо преосмисляне и укрепване на връзките между образованието, научноизследователския сектор и бизнеса. Създаването на продукт с висока добавена стойност изисква на първо място наличие на достатъчно и добре подготвени кадри, които да разработват нови продукти и технологии и да подпомагат прилагането, реализирането им в практиката.

Тук е момента да отбележа, че има огромна необходимост от осигуряването на квалифицирани кадри за потребностите на бизнеса в България. Пътят на подготовка на квалифицирани кадри минава през няколко етапа и те са акцентирани върху общообразователната подготовка, преминаване през професионалното ориентиране, професионалното образование и обучение през целия живот.

Факт, е че използването на съвременните технически средства в голяма степен допринася за по-добро професионално образование и обучение. Съществуващата материална база на учебните заведения до голяма степен не отговаря на тези изисквания. В този смисъл съществува необходимост от изграждане на партньорство с работодателите, от което и двете страни биха имали ползи. От една страна, това би дало възможност практическото обучение да се извършва на съществуваща вече производствена база и в реално работна среда, а от друга, бизнеса ще разполага с кадри с адекватна подготовка и отговарят на конкретните изисквания за съответното работно място. *Следователно бизнесът може и трябва да участва в модернизацията на българското образование. За съжаление обаче в България, все още не се забелязва желания за партньорство между образование, наука и бизнес.*

Програма за обучение на работното място:

I. Първи етап - Определяне на потребностите на обучаемите

Факторите, които оказват влияние върху необходимостта за обучение са: възрастта, професионалният опит, нивото на способности, трудовата мотивация и др. Целесъобразно е задължението за обучение на служителите да бъде уточнено в длъжностни характеристики, трудови договори и споразумения.

Определяне на потребностите в обучението и развитието на работното място включва:

- ✓ Оценка на информацията за служител, намиращ се в кадровата служба;
- ✓ Периодична оценка на работните резултати (атестация, SWOT- анализ и др.)
- ✓ Анализ на дългосрочни и краткосрочни планове, като цяло на фирмата и за отделните отдели и сектори;
- ✓ Наблюдение на работата на персонала;
- ✓ Анализ на източниците на проблеми, които се явяват пречка за по-ефективна работа;
- ✓ Събиране и анализ на заявки, структурни предложения за обучение на персонала;
- ✓ Идентифициране на факторите, оказващи влияние на работата на персонала; Повторна диагностика и подобрене.

II. Втори етап - Определяне на целите на обучението

1. Цели на обучение от гледна точка на фирмата

- ✓ Организация и гъвкаво формиране на персонала;
- ✓ Да насочи вниманието главно върху качеството на служителите, а не върху тяхната производителност;
- ✓ Да осигури възпроизводството на персонал и взаимозаменяемост на сътрудниците на различни работни места;
- ✓ Да подготви кадрови резерв;
- ✓ Да формира навици за прилагане на принципи, мотивиращи организацията на труд в посока повишаване неговото качество;
- ✓ Внедряване на нови технологии;
- ✓ Стимулиране иновационните процеси и др.;

2. Цели на обучение от гледна точка на служителя:

- ✓ Да повиши професионалната си квалификация;
- ✓ Да придобие професионални знания извън сферата на професионалната си квалификация;
- ✓ Да „мисли фирмено“, да поема отговорност, да може да взема самостоятелни решения;
- ✓ Да влага своите идеи, сам да контролира резултата от своята работа и да развива своя потенциал;
- ✓ Да е конкурентоспособен;
- ✓ Да работи при по-добри условия на труд, здравословна среда и сигурност на работното място;
- ✓ Да получи възможност за възвръщаемост на инвестицията с допълнителни изгоди, както и по-високо възнаграждение и доходи;

III. Трети етап - Разработване на критерии за оценка

Оценката на ефективността на обучението може да бъде проведена съобразно следните критерии:

- ✓ Желание да се узнае в какво състояние се намират сътрудниците след обучението - изменило ли се е тяхното отношение към работата, появило ли се е желание за инициатива и поемане на отговорност;
- ✓ Стремение да се оцени дълбочината на усвоените знания, умения и компетенции;
- ✓ Желание от страна на ръководителя да разбере възвръщаеми ли са неговите инвестиции за обучение, което предполага анализ на промяната в поведението на сътрудниците на работното място;

- ✓ Икономическият резултат, който е получила организацията, провеждайки серия от обучения и семинари;
- От икономическа гледна точка критерии могат да бъдат:
- ✓ вземане на решение за иновационни форми и методи на обучение;
 - ✓ сравняване на различни варианти на технологии и инструментална база за обучение;
 - ✓ сравняване на икономическата ефективност на обучението с икономическата ефективност на други възможности за влягане на средства във фирмата, осигуряващи съпоставима ефективност за функциониране на основното производство.
 - ✓ определяне на оптималния размер на разходите за обучение в общия размер на разходите за производство;

IV. Четвърти етап - Определяне на методите за обучение

Методите на обучение са едни от най-важните и най-променливите елементи, върху които оказва влияние както най-разнообразни външни фактори, така и непрекъснатото преустройство на обучението като цяло. Методите за обучения на работното място са:

- ✓ Демонстрация - показва как се изпълнява определена дейност, която се извършва от непосредствен ръководител или сътрудник (Когорова 2007);
- ✓ Производствен инструктаж - информация, въвеждане в специалността, адаптация, запознаване на обучаемия с неговата нова работна обстановка, разясняване и демонстрация на техниките на работа.
- ✓ Самообучение – тук основата е самоуправлението, то стимулира участниците сами да организират своите работни приоритети така, че те да съвпадат с целите на организацията. Ролята на ръководителя в самоуправляващата се организация е да развива уменията за самоконтрол на сътрудниците си, т.е. тяхната способност да управляват собствената си дейност и позиция в кратки и по-дълги срокове.
- ✓ „наставничество” това е съвременен метод на обучение - чрез този метод се предават умения и опит в развитието на персонала от наставник на обучаем. Наставничеството е икономически изгодно, тъй като разходите за създаване и поддържане на ефективна система за този вид обучение са много по-малки, отколкото за традиционните методи. Освен това, опитът предаван от наставника на стажанта може да бъде уникален(Когорова 2007);.

V. Пети етап – оценка, сравняване на резултатите от обучението с критериите

Според Бурменко ефективността на обучението на работното място може да бъде оценена по пътя на наблюдение на поведението на сътрудника, а също и въз основа на анализ на резултатите от работата (подобряване на качеството на работата, намаляване на оплакванията на клиентите, съкращаване на сроковете за изпълнение и т.н.), т.е. мониторинг на обучението с възможност за коригиране. Ефективно е анкетирането и груповото интервю, провеждани в организацията и позволяващи да се оцени качеството на програмата по следните показатели: практическа полезност на курса, приемливост на методите, професионално ниво на обучаващия, ниво на организация на занятията и обща оценка” (Бурменко, 2007).

Ефективността на процеса на обучение е възможно най-близкото съответствие между протичане и резултат. Тя безспорно влияе на качеството на труда. Терминологията, свързана с качеството, е претърпяла значително развитие в съответствие с променящите се изисквания и подходи. „Тотално управление на качеството“ (Total

Quality Management–TQM) днес е една от много успешните управленски концепции на редица водещи фирми. Философията на TQM може да се обобщи в три алтерации - всеки е загрижен за качеството на собствения си труд; всеки се включва в процеса на вземане на решение и подобрене и търсенето на перфектност никога не свършва. В рамките на фирмената култура изключително систематично и последователно се прилагат методи с интенция към качеството. Мотото на успяващите е „*TQM започва с обучение и завършва с обучение*“.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интелектът, знанието и качеството на човешките ресурси са се превърнали и стигнали до ниво решаващи сили за просперитета и усъвършенстването на всяка нация, и са най-важният елемент за всяка икономическа дейност.

Кариерното развитие, обучението и преквалификацията са от важно значение за подобряване конкурентоспособността на всяка организация на европейския пазар.

Непрекъснатото образование през целия живот дава възможности пред конкретния индивид за пълноценен и смислен живот, за по-добра професионална кариера и по-добри перспективи.

ЛИТЕРАТУРА:

- [1] Бурменко, Т. 2007. *Сфера услуг: менеджмент*. М., КНОРУС, 212 с.
- [2] Дуракова, И., Б. Родин и О. Талынов. 2005. *Теория управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб*. Воронеж, 103 с.
- [3] Когорова, М. 2007. *Кадровый менеджмент*. Ростов н/Д, Феникс, 253-254., 254 с.
- [4] БДС ENISO 9000:2000. *Системи за управление на качеството*
- [5] Стратегии за управление на човешките ресурси, www.ekqnet.com/strategii-za-upravlenie-i-motivirane-na-cr.pdf,
- [6] ОП „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 [http:// www.ef.mlsp.government.bg](http://www.ef.mlsp.government.bg), (“Razvitie na choveshkite resursi”)

EVALUATION OF THE ROLE OF THE COMPANY IN TRAINING IN THE WORKPLACE

Diyana Geshkova Marinova
diana.marinova18@abv.bg

**Todor Kableshkov University of Transport, Sofia,
BULGARIA**

Key words: *human resources, training, evaluation and effectiveness;*

Abstract: *Global trend in recent years is reflected in the strengthening of the strategy of each company in the context of more efficient management of human resources. Knowledge, skills and competencies of the staff of an organization determine its effectiveness. Staff training is a major factor in its competitiveness and is a synthesis of empirical data reflecting reality. Knowledge is expressed in complexity and constantly evolving educational process directed entirely to the intellectualization of personality. Vocational training is analyzed as a basic function of management of the company's staff.*

Presented a program for job training through different stages and analyzed their relationship with the quality of work within the company culture.